

## **„Das Glück des Sisyphos“ – Intervisionsworkshop Bericht von der dapo-Jahrestagung 2009**

### **Die Zeit ging viel zu schnell herum**

Die neue Struktur der dapo-Tagung ergab für den Workshop einen ergiebigen Nachmittag der Diskussion, Begriffsklärung und Orientierung. Zwischen „schon wieder“ (die TeilnehmerInnen hatten alle Erfahrungen mit Supervision) und „was ist diesmal anders“ in einer „Intervision“ verging die Zeit so schnell, dass einige konkrete Fälle dann doch nicht bearbeitet werden konnten.

### **Doch der Reihe nach:**

Mit sieben TeilnehmerInnen ergab sich für die Arbeit eine gute Gruppengröße, in der jede/r zu Wort kommen konnte. Wie in allen meinen Supervisionsgruppen bisher, waren mehr Frauen als Männer in der Gruppe. Die Erlebnisse der TeilnehmerInnen mit Supervision waren sehr breit gestreut und reichten von sehr hilfreichen Erfahrungen bis zu sehr schlechten Erfahrungen in der Psychotherapieausbildung, in der praktischen Arbeit oder bei Konflikten. Immer wieder tauchte auch die Frage auf nach dem „Umgang mit den eigenen Anteilen“ im Sinne von ‚Wieviel Selbsterfahrung verträgt die Supervision/Intervision?‘ Vielleicht haben diese gemischten Erfahrungen auch einen Teil beigetragen zur Fokussierung auf die Fragestellungen: ‚Was ist Intervision (im Unterschied zu Supervision)‘, ‚Welche Struktur / Technik ist für die Intervision erforderlich?‘ und ‚Wie qualifiziert muss ich sein, um Intervision machen zu können?‘

### **Was ist Intervision? Der Vielfalt eine Struktur geben**

In Anlehnung an Lippmann (2004) und Hendriksen (2002a und 2002b) habe ich als Arbeitsbasis sieben Merkmale formuliert, die eine Intervision ausmachen:

- 1) Es handelt sich um eine Gruppe von Gleichrangigen.
- 2) Es gibt einen gemeinsamen beruflichen Fokus.
- 3) Es handelt sich um einen zielgerichteten Prozess zur Lösungsfindung.
- 4) Es gibt eine gemeinsam festgelegte Struktur.
- 5) Die Teilnahme ist freiwillig und verbindlich.
- 6) Lernen im Lehren, lehren im Lernen.
- 7) Es ist eine Beratung ohne Honorar.

Dann ging es darum, diese Punkte zu klären und die Verbindung zur Praxis herzustellen. Gleichrangigkeit bedeutet hier, dass kein Mitglied dem anderen Weisungen erteilen darf, außer, wenn die übernommene Rolle (ModeratorIn) dies bedingt. Sofern die Kompetenz der TeilnehmerInnen gut verteilt ist und keine zu großen Unterschiede aufweist, sind gemischte Professions- und Hierarchiegruppen möglich. Im Bereich der Psychoonkologie z.B. kann die SozialarbeiterIn möglicherweise ihren Kompetenzvorsprung in sozialrechtlichen Angelegenheiten gewinnbringend mit dem medizinischen Kompetenzvorsprung der ÄrztIn tauschen.

Der gemeinsame berufliche Fokus ist die Reflexion der beruflichen Arbeit. Das bedeutet für die konkrete Arbeit in der Gruppe, dass es nie um die Gesamtpersönlichkeit einer TeilnehmerIn gehen kann. Privates kann – wenn die Gruppe das akzeptiert – hereinspielen, aber die private Lebensgeschichte einer Person sollte nicht Gegenstand eines Intervisionsprozesses sein, sondern nur die Anteile, die direkt etwas mit der Arbeit zu tun

haben. In der Kombination mit 3), Intervision als zielgerichteter Prozess zur Lösungsfindung, sollten also in einer Intervision keine tränentreibenden Bohrversuche in die unbewussten kindlichen Erlebniswelten von TeilnehmerInnen vorkommen. Für mich, und das war für einige TeilnehmerInnen ein beruhigender Ansatz, ist Intervision immer ein in die Zukunft gerichteter Prozess, der die Vergangenheit allenfalls als Verstehenshilfe bemüht. Auch wenn Intervision durchaus therapeutisch wirken kann, eine Therapie ist kollegiale Beratung nie.

Da es keine Normstruktur für Intervision gibt, muss diese Struktur gemeinsam gefunden werden. In der Regel kann mit einer „kleinen“ Struktur begonnen werden, die vor allem die Punkte 5 bis 7 betreffen und die weiteren Fragen werden während der Arbeit geklärt. Wichtig finde ich für kollegiale Beratung den Aspekt der „Freiwilligkeit und Verbindlichkeit“. Niemand sollte in der Gruppe sein, weil sie „muss“. Und damit die Gruppe arbeiten kann, sollte die Teilnahme für eine bestimmte Dauer (z.B. 1 Jahr) verbindlich sein. Danach formiert sich die Gruppe neu und startet in ein neues Jahr. Einige Gruppen arbeiten auch mit einer Art „stabiler Kern“ zu dem bei den Treffen neue TeilnehmerInnen (oder bekannte, nach einer Pause) dazustoßen. Lernen im Lehren und lehren im Lernen bedeutet, dass in dieser Gruppe nicht nur die FallbringerIn etwas mitnimmt, sondern alle aus der Gruppe sowohl aus dem Fall als auch aus der Behandlung des Falles lernen. Intervision setzt stark auf Selbstorganisation der Gruppe und dies ist m.E. ein wichtiges Lernfeld – wie sich auch im Fortgang des Workshops zeigen sollte. Zum Schluß: in der Intervision wird kein Geld verdient. Das schließt die gemeinsame Finanzierung der entstehenden Kosten (Räume, Getränke, Material) nicht aus, nur die ModeratorIn, egal ob temporär besetzt oder für die Laufzeit der Gruppe bestimmt, erhält kein Honorar.

### **Die Gruppe am Laufen halten – weitere Strukturregeln**

- 1) ca. 5-8 TeilnehmerInnen, auf Kompetenzen achten und klären, ob Homogenität oder Heterogenität der Gruppe gewünscht / angemessen ist
- 2) Dauer: ½ - 2 Tage
- 3) ein fixer Treffpunkt
- 4) ein regelmäßiger Turnus
- 5) klares Zeitmanagement bei Treffen
- 6) den Rahmen für Eintritt in die und Austritt aus der Gruppe klären
- 7) Ziele und das Anspruchsniveau klären: was gehört dazu, was nicht
- 8) Kriterien für die Themenauswahl absprechen
- 9) Methodeneinsatz: wird eine hohe Vertiefung einer oder einiger Methoden angestrebt oder wird Methodenvielfalt angestrebt oder eine Mischform
- 10) Regeln zur Konfliktregelung absprechen

Von diesen zehn Punkten war für unsere Diskussion vor allem der Punkt 7 wichtig. Die Gruppe – und die Einzelnen – können so klare Grenzen ziehen und die Besprechung auf die beruflich relevanten Aspekte eines Beispiels fokussiert halten.

### **Die Gruppe arbeitet bereits inter-visionär: sprich geleitet selbststeuernd**

Anhand von einigen konkret in der Gruppe beobachtbaren Handlungen wurde der Workshop-Charakter der Gruppe – alle machen gleich mit vollem Einsatz mit, betont. So war es möglich andere TeilnehmerInnen auf Zeit- und Themenbeschränkung hinzuweisen, so dass wir von einigen Nebenwegen wieder gut zurück zum „Hauptweg“ fanden. Auch die eigene Grenzziehung, bis zu welchen Details eine Meinungsäußerung oder ein Beitrag hinterfragt

werden soll und darf, konnte gleich eingeübt werden. Die vielen Fragen ergaben eine lebhaft Diskussions und gleich auch die Möglichkeit, zu erleben, wie die Diskussion sehr speziell werden kann, wie die TeilnehmerInnen stärker oder weniger stark einbezogen werden und wie diese Dinge in der Gruppe angesprochen und – falls wichtig – geändert werden können.

Spannend war, dass in der Reflexion eines Diskussionsabschnitts bei einigen (die nur wenig oder gar nicht beteiligt waren) diese eigenen Muster der Beteiligung und des Rückzugs thematisiert werden konnten. Sie wurden als Muster erkannt und – würde die Gruppe sich wieder treffen – könnte diese sehr klare Sicht auf sich selbst sicherlich zu einer Veränderung führen. Besonders hilfreich für solche Prozesse ist eine gelebte Gleichrangigkeit und das wirkliche Bemühen der TeilnehmerInnen zu lernen.

### **Supervision und Intervision – im Heiligen das Profane entdecken und nutzen**

Schon zu Beginn des Workshops wurden Bilder von Supervision entworfen, die SupervisorInnen auf einen gehörigen Sockel stellten. Wenn eine Supervisionsausbildung so lang dauert und so teuer ist und SupervisorInnen so hohe Ansprüche erfüllen müssen, darf ich und kann ich mir dann anmaßen, in meinem kleinen Team Fallbesprechungen zu machen oder eine Intervisionsgruppe zu installieren?

Meine Antwort ist eindeutig: Ja! Und: Auch SupervisorInnen sind Menschen.

Wenn einige der o.g. Punkte beachtet werden, kann eigentlich nichts schiefgehen. Bei genügender Offenheit wird der eine oder andere Moderationsfaupax Anlass zum Lernen sein. Wenn psychoonkologisch geschulte TeilnehmerInnen in einer Intervisionsgruppe zusammenarbeiten, ist eine gute Grundlage das Gespür, die Wertschätzung, die Offenheit für andere Realitäten und die Bereitschaft zu lernen; also alles das, was wir unseren KlientInnen idealerweise entgegenbringen.

### **Das Gespenst der „eigenen Anteile“**

In der Psychoonkologie und in Gruppen, die in diesem Bereich kollegiale Beratung praktizieren wollen, bietet es sich geradezu an, weniger die „eigenen Anteile“ im Sinne einer Archäologie der Seele zu reflektieren als vielmehr das Gesamtsystem, in dem sich die Situation, die besprochen wird, ereignet hat. So kommen organisationelle Aspekte, strukturelle Aspekte und auch die Anteile der PatientInnen und ihrer Systeme mehr in den Blick. Das entlastet und wirkt, wenn man es ein paar Mal gemacht hat, auch unterschwellige Ängsten von TeilnehmerInnen entgegen, sie stünden in der Gruppe quasi auf dem Psycho-Prüfstand.

### **Ist der dritte Intervisions-Workshop bereits eine Sisyphos-Arbeit? Ein Fazit**

Nein, auch dieses Mal war es keine Sisyphos-Arbeit im Sinne des Mythos. Alle drei Workshops, die ich bei der dapo-Tagung anbieten durfte waren so unterschiedlich, dass ein Sisyphos-Gefühl des Immergleichen gar nicht auftauchte. Die Fragen, mit denen die TeilnehmerInnen diesmal kamen, waren stark auf der technischen und strukturellen Ebene angesiedelt, so dass sich auch ganz neue Diskussionen ergaben. Für mich neu war vor allem, dass in diesem hochprofessionellen Umfeld doch aus meiner Sicht erstaunlich viele schlechte Erfahrungen mit Supervision gemacht werden können.

Angekündigt habe ich den Workshop auf der Tagung auch als „angewandte Idealisierung prophylaxe“. Getreu dem Motto „Lernen im Lehren“ habe ich erfahren, dass die Vorstellung eines Konzeptes (Intervision), Diskussion möglichst aller Fragen (Struktur und Technik) und die konkrete Bearbeitung aller in der Gruppe vorhandenen Fälle auch von mir in drei Stunden nicht zu bewältigen war. Für mich nehme ich mit, auch die, die gerade nicht so enthusiastisch mitdiskutieren mehr im Blick zu behalten. Die Gruppe und einige in der

Gruppe nahmen mit, klarer ihre Bedürfnisse und Anliegen zu formulieren und sie einzubringen und außerdem das Gefühl, eine Intervention kann, wenn die Struktur stimmt, auch von uns hilfreich durchgeführt werden.

### **Literaturverzeichnis**

- Hendriksen, Jeroen (2002<sup>a</sup>): Intervention. Kollegiale Beratung in Sozialer Arbeit und Schule. Weinheim: Beltz
- Hendriksen, Jeroen (2002<sup>b</sup>): Intervention. Weinheim: Beltz
- Lippmann, Eric (2004): Intervention. Kollegiales Coaching professionell gestalten. Berlin: Springer
- Müller-Kind, Ralf (2006): Interventions-Workshop. In: Schumacher/Broeckmann (2006), S. 139-141
- Schumacher, Andrea; Broeckmann, Sylvia (Hrsg.) (2006): Zeitwahrnehmung und Zeitperspektiven in der Psychoonkologie. dapo-Jahrbuch 2005. Lengerich: Pabst

Autor:

Ralf Müller-Kind, MPH

Bergstr. 3

D-88099 Neukirch-Goppertsweiler

fon: 07528 – 921650

e-mail: ralf.mueller-kind@derweg-online.de

Kurzfassung im dapo-Jahresbericht 2009

Internet: [http://www.derweg-dialog.de/dapo\\_2009.pdf](http://www.derweg-dialog.de/dapo_2009.pdf)